

[View this email in your browser](#)

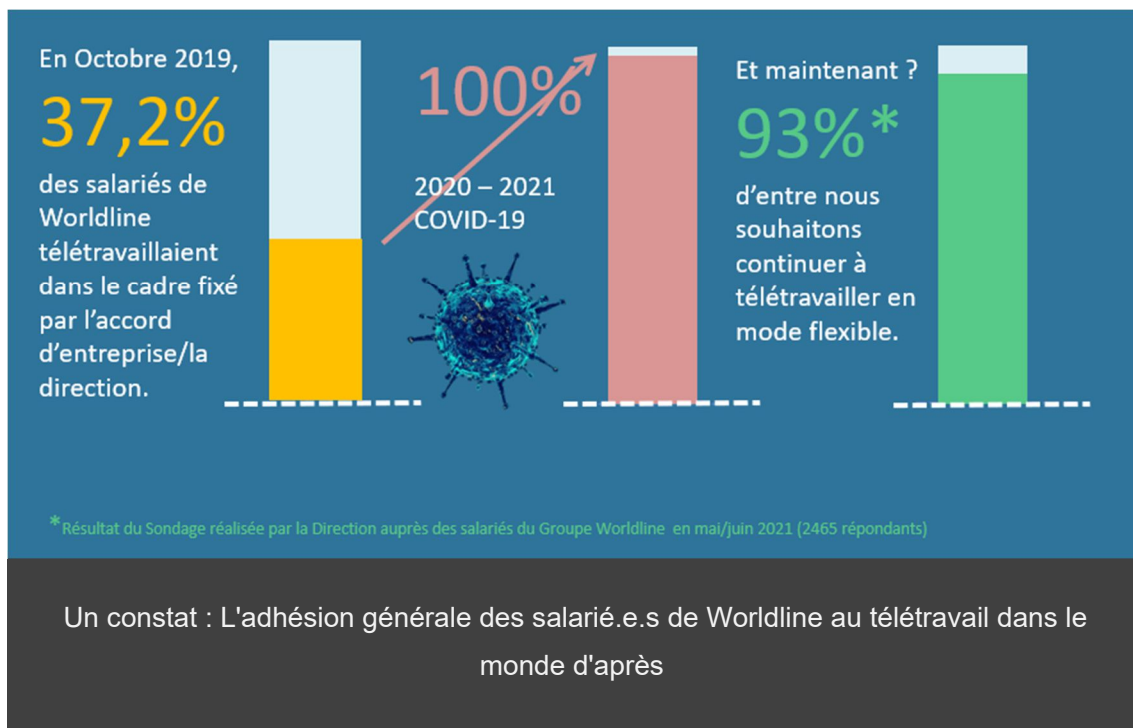


Septembre 2021 - n°232



Découvrez le projet de la CFDT :
"améliorer nos conditions de
télétravail"

Sans surprise, le télétravail fait consensus !



Après la "valse de nos conditions de télétravail", s'ouvre une négociation pour construire stabilité et qualité.



La charte de télétravail exceptionnel peut s'interrompre, au choix de la Direction, selon le contexte sanitaire. Dans ce cas, le télétravail standard sera régi soit par une charte de télétravail soit par un nouvel accord de télétravail.

Compte-tenu du nombre de personnes souhaitant continuer à télétravailler, la CFDT prévient la Direction qu'elle doit anticiper et industrialiser la mise en place d'avenants aux contrats de travail pour ne pas générer de mécontentement ou frustration lors de l'arrêt du télétravail exceptionnel.

Ce que vous nous dites du télétravail

Les salariés volontaires pour ce mode d'organisation du travail nous donnent leur vision positive (non exhaustive)



IMPORTANT : La CFDT rappelle que le télétravail doit se faire exclusivement sur la base du volontariat. Aucune contrainte ne doit peser sur le choix du salarié.

Des inconvénients au télétravail, qu'il faut connaître pour en prévenir et/ou en réduire les effets.

Une perte du collectif

Passer en télétravail une équipe qui a travaillé des années ensemble, se fait sans trop de difficultés. Mais comment intégrer les nouveaux, comment gérer le changement, comment l'accompagner ? Est-ce que se débloqueront aussi facilement et aussi rapidement les mêmes dynamiques d'apprentissage, les mêmes compétences individuelles et collectives, les mêmes dynamiques d'innovation ?

Un réseau plus difficile à créer

Le réseau dans une entreprise, au-delà du périmètre d'équipe du salarié, se crée souvent par l'intermédiaire de discussion dans les couloirs de l'entreprise, à la machine à café. Le salarié en télétravail aura plus de difficulté à se créer son réseau.

Un risque d'isolement du télétravailleur

Le télétravailleur à domicile est potentiellement un travailleur isolé au sens où il réalise seul une tâche dans un environnement de travail où il peut parfois n'être ni vu, ni entendu directement par d'autres personnes, et où la probabilité de visite peut être faible. Cet isolement peut aussi favoriser des conduites addictives ou situations de souffrance au travail.

Une charge de travail non contrôlée

Le contrôle de la charge de travail devient encore plus complexe lorsque le salarié travaille à distance avec un risque d'épuisement professionnel du salarié indétecté.

Un mal-être du salarié plus difficile à détecter

Si les signes de souffrance d'un salarié en présentiel ne sont pas toujours détectés par ses collègues ou son manager, cette situation est amplifiée par le travail à distance.

Une intégration des jeunes plus difficile

Si les jeunes sont demandeurs de télétravail, se pose la question de leur intégration, de la qualité de l'apprentissage à distance, de la connaissance de la vie en entreprise.

La restauration d'entreprise en difficulté ?

L'augmentation de nombre de télétravailleurs, du nombre de jours de télétravail aura des répercussions sur la restauration collective d'entreprise qui a besoin d'un nombre minimal de repas pour être rentable. La pérennité de cette restauration collective est incertaine.

La tentation du Flex Office pour la Direction

Comme elle le fait dans son projet de création d'un nouveau siège social, la Direction, pour des raisons financières, peut être tentée d'élargir le Flex Office à tous les sites en y intégrant une réduction des surfaces.

Un environnement domestique inadapté

Le salarié doit, avant de demander du télétravail, réfléchir aux conditions domestiques dans lesquelles il va travailler : espace calme, environnement matériel permettant de travailler plusieurs heures par jour, sans fatigue ...

Le rôle du manager de proximité devient clé.

Le manager doit pouvoir consacrer plus de temps à « l'humain », pour conjuguer les nécessités de l'activité et les conditions de travail et veiller à la santé de chacun des membres de son équipe. Il doit réaliser un travail fin de suivi individuel et collectif. La formation des managers sur ces aspects est à amplifier. Les actions Innovateam doivent être soutenues.

Organisation des jours de télétravail

- 4 jours de Télétravail Max par semaine ou 15 jours par mois ;
- Possibilité de faire 100% de télétravail dans des cas très particuliers ;
- Adaptation de ces nombres en fonction du temps de travail ;
- Pas de nombre de jours mini hebdomadaire obligatoire de présence sur site (possibilité de cumuler congés/RTT et Télétravail sur une semaine) ;
- Jours de télétravail mobiles, flexibles ;
- Pas de retour obligatoire sur site le jour même;

Mise à disposition de matériel par l'entreprise

- Clé 4G quand le salarié n'a pas de solution Internet ;
- 2^{ème} écran ;
- Hub d'accueil USBC et/ou chargeur ;
- Activation d'un numéro de téléphone sur Teams pour ceux qui ne disposent pas d'un téléphone mobile professionnel ;

Lieux de télétravail

- Plusieurs lieux possibles de télétravail en France ;
- Permettre aux transfrontaliers d'effectuer du télétravail à leurs domicile hors France dans le respect des règles de la Sécurité Sociales et des règles fiscales ;
- La mise en place lieu de coworking est à l'étude par la CFDT ;

Indemnisations diverses

- Participation de l'entreprise à hauteur de 300€ pour le 1^{er} équipement ;
- Participation de l'entreprise à hauteur de 150€ pour le renouvellement ;
- Délai de renouvellement à 3 ans (au lieu de 5 ans) ;
- Ajout d'une clause de réévaluation de ces montants négociée en NAO ;
- Indemnisation des frais engendrés sur la base d'un forfait de 2,50€ par jour de télétravail plafonné à 55€ par mois (Maxima édictés par le Bulletin Officiel de la SS) ;
- Ajout d'une clause de réévaluation de ce montant négocié en NAO ;
- Des tickets-restaurants pour les jours télétravaillés ;
- Maintien de la prise en charge des abonnements ou titres de transport ;

Prévention des risques psychosociaux

- Des entretiens pluriannuels entre le salariés et le manager pour vérifier la charge de travail du salarié ;
- Prévention de l'isolement d'un salarié par entre autres actions l'obligation d'un contact régulier entre le manager de proximité et le salarié (contact au moins une fois par semaine) ;
- Des formations adaptées et obligatoires sur le management à distance ;
- Accorder plus de temps au management pour gérer l'humain ;

Prévention des risques sur l'environnement de travail

- Comment vérifier que l'environnement de travail du télétravailleur est adapté ? Une attestation ?
- Droit de visite pour les représentants du CSE et l'employeur sous réserve de notification au préalable et accord du salarié (reprise ANI 2005) ?

Maintien du collectif de travail

- Donner la possibilité au manager 1 à 2 fois par mois d'imposer la venue de son équipe sur site sous réserve d'un délai de prévenance suffisant et en tenant compte des jours d'absences pour temps partiel ;
- Des réunions d'équipes régulières et courtes à distance ;
- Réfléchir sur ce qui peut inciter les salariés à venir sur site ;
- Interdire ou limiter au maximum le Flex Office ;

Dispositifs de suivi et de médiation en cas de litiges

- Mise en place d'une commission paritaire avec boîte mail fonctionnelle pour recevoir les messages des salariés ;
- Mise en place d'un référent Télétravail ;
- Mise en place d'un système de recours en cas de refus ou litige entre manager et salarié sur la mise en place ou l'organisation du Télétravail ;

Dispositifs de télétravail exceptionnel

- Traiter le télétravail exceptionnel dans ce nouvel accord avec maintien des mêmes conditions de prise en charge des frais, etc.

Les alternants et le télétravail

- L'apprentissage induit, par nature, une réduction du temps de présence dans l'entreprise. L'ajout de temps de télétravail, apparaît en contradiction avec l'essence même du principe de l'apprentissage.
- L'acceptation du télétravail peut être possible mais doit être le résultat dans son organisation d'une discussion entre l'apprenti et le maître de stage, en accord avec le management. L'organisation du télétravail doit être formalisée par écrit.

Ces revendications ont été présentées et argumentées à la Direction. Les prochaines séances de négociation se tiendront les vendredi 17 Septembre et Jeudi 30 Septembre prochains.

Restez à l'écoute et n'hésitez pas à questionner et donner votre avis à vos délégués syndicaux CFDT ou à un membre du collectif CFDT.

Ecrivez-nous à l'adresse suivante : cfdt-worldline@worldline.com

J'APPRECIÉ LE TRAVAIL DE LA CFDT, ou pas ! JE PRENDS CONTACT, JE DONNE MON AVIS J'AI UNE QUESTION

